

3. Дридзе Т. М. Язык и социальная психология: учебное пособие для фак. журналистики и филолог. фак. ун-тов / под ред. проф. А. А. Леонтьева. М.: Высш. школа, 1980. 224 с.
4. Кайда Л. Г. Стилистика текста: от теории композиции – к декодированию: учебное пособие. М.: Флинта, 2004. 208 с.
5. Каменская О. Л. Текст и коммуникация. М.: Высш. школа, 1990. 151 с.
6. Лазарева Э. А. Заголовок в газете: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во УрГУ, 2004. 84 с.
7. Лукин В. А. Художественный текст: Основы лингвистической теории и элементы анализа. М.: Издательство «Ось-89», 1999. 192 с.
8. Майданова Л. М. Методические указания по современному русскому языку. Свердловск: Изд-во УрГУ, 1985. 12 с.
9. Николина Н. А. Филологический анализ текста. М.: Академия, 2003. 256 с.

д-р Э. Фибих,  
Технический университет,  
Мюнхен, ФРГ

### **Культурные ориентиры**

### **Kulturelle Orientierungen**

Статья д-ра Э. Фибих посвящена актуальной для современной жизни теме: «Межкультурное обучение и воспитание». В начале статьи дается анализ основных тенденций общественного и экономического развития в мире, связанных, прежде всего, с международной миграцией и глобализацией. Большое внимание автор уделяет проблеме формирования и развития у обучающихся межкультурной деловой компетенции, т. е. способности адекватно действовать в различных межкультурных ситуациях. Приводятся конкретные примеры культурных ориентиров: отношение ко времени в разных культурах, восприятие пространства, иерархические и социальные связи и т. д. В заключение анализируются преимущества и недостатки работы с культурными ориентирами.

## **1. Gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen**

Wir leben heute in einer heterogener werdenden und durch permanente politische und gesellschaftliche Neuentwicklungen geprägten globalen Gesellschaft. Diese Wandlungsprozesse und das Zusammenleben und -arbeiten von Menschen unterschiedlicher Herkunft, ungleicher sozialer Erfahrung und mit verschiedenen ethnischen, kulturellen und religiösen Ursprüngen bringen eine Mischung und eine Veränderung von Weltbildern und Wertorientierungen mit sich. Kulturen bilden ein variierendes Ensemble von Orientierungs- und Deutungsmustern, mit denen sich Individuen in ihrer Lebens- und Arbeitswelt auseinandersetzen. Fach- und Führungskräften in Unternehmen stellen sich dadurch neue Herausforderungen. Es ist ihre Aufgabe, sich diesen Prozessen professionell zu stellen und ihnen innovationsbereit zu begegnen. An erster Stelle rückt eine gründliche Sicht auf gesellschaftliche und politische Entwicklungen aus verschiedenen Perspektiven in den Vordergrund, um dann im Weiteren professionell darauf reagieren zu können.

### *Internationale Migration*

Als wesentliche Schubkräfte internationaler Wanderungsbewegungen im 20. und 21. Jahrhundert sind Wirtschaftsentwicklungen, Umweltprobleme wie Wasserknappheit, Kriege und allgemein instabile politische Ordnungen zu nennen. Ungleiche Entwicklungschancen, offensichtliche demografische Unterschiede sowie undemokratische Regierungsführung und damit verbundene politische Instabilität haben zu einem Anstieg der internationalen Migration geführt.

Die Globalisierungsprozesse und damit inbegriffen die beschleunigte Verflechtung internationaler Wirtschaftsbeziehungen hat eine verstärkte Öffnung nationaler Grenzen für den Austausch von Gütern und vor allem auch Dienstleistungen und Kommunikationsinhalten über unterschiedliche computergestützte Austauschportale mit sich gebracht, die zusätzlich internationale Wanderungsbewegungen begünstigt.

Internationale Migration löst zweifelsohne eine Pluralisierung der Lebenswelten in den Gesellschaften aus. Die ethnische, die kulturelle und die religiöse Heterogenität innerhalb einer Gesellschaft nehmen zu und damit auch die Kontakte zwischen Menschen unterschiedlicher Werthaltungen. Daraus ergibt sich, dass der konstruktive Umgang mit kultureller Vielfalt und unterschiedlichen Werthaltungen auf der zwischenmenschlichen Ebene nicht nur zu den Schlüsselqualifikationen von Fachkräften in transnationalen Unternehmen gehört, sondern zum allgemeinen Bildungsziel einer jeden Persönlichkeitsentwicklung zählt.

### *International operierende Unternehmen*

Viele Unternehmen sind über nationale Grenzen hinweg wirtschaftlich aktiv. Globale Handelsbeziehungen (Kooperationen, Fusionen, ausländische Zweigunternehmen, Internationale Märkte und Kunden) sind gekennzeichnet durch wachsende Abhängigkeiten verschiedener Nationen und gleichzeitig wachsende Divergenzen. Auf die damit zusammenhängenden Wettbewerbsbeeinflussungen aber auch Marktchancen müssen sich die Unternehmen einlassen. Die Bereitschaft zur grenzüberschreitenden Mobilität wird inzwischen an immer mehr Arbeitsplätzen vorausgesetzt. Der Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit interkulturellen Kompetenzen wächst stetig, in Großbetrieben, wie in kleinen und mittleren Unternehmen. Dabei sind nicht nur die Beschäftigten, die ins Ausland entsendet werden betroffen, sondern auch jene, die vor Ort sind. Die kulturelle Vielfalt eines Unternehmens, verstanden als Indikator für Offenheit und Toleranz, kann ein Standortvorteil im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland und für das Ausland sein.

### *Diversity-Ansatz in Unternehmen*

Internationale Mitarbeiterstrukturen sind überall im Aufbau. Beispielsweise in der Technik- und Produktentwicklung gewinnt der Diversity-Ansatz an Bedeutung. Entwicklungs- und Produktionsprozesse erfolgen in sog. „mixed teams“ (zusammengesetzt aus Mitarbeitern unterschiedlicher kultureller Herkunft und Generation, beiderlei Geschlechts sowie Behinderten und Nichtbehinderten), um den vielgestaltigen Bedürfnissen des weltweiten Marktes gerecht zu werden. Auf Grund der vielfältigen Sichtweisen der mixed teams, des offenen Erfahrungsaustausches, ihrer unterschiedlichen Lösungswege und Konzepte gilt Diversity als Innovationstreiber. Künftige Facharbeiterinnen und Facharbeiter werden zunehmend in einer gemischt-kulturellen Belegschaft konzipieren, planen, entwickeln und umsetzen.

### **2. Handlungsfähigkeit in interkulturellen Situationen**

Die aufgezeigten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen bringen besondere Qualifikationsanforderungen sowohl für die im globalen Wirtschaftsgeschehen tätigen Fachkräfte (inklusive der zukünftigen Fachkräfte) als auch für das an der Berufsbildung beteiligte Personal mit sich. Von den Fachkräften in der Wirtschaft und von Lehrenden im Bildungswesen wird erwartet, dass sie auf ein kulturell vielfältiges Umfeld vorbereiten und dass sie in interkulturellen Situationen professionell und auf qualitativ hohem Niveau handlungsfähig sind.

Die Literatur bietet zur Umschreibung der besonderen Qualifikationsanforderungen Interkulturellen Kompetenz je nach Betrachtungsrichtung und Fachbereich unterschiedliche Diskussionsstränge. Sie reichen von Umschreibungen zusätzlicher Fähigkeiten für internationale Geschäftsbeziehungen, die den Fokus auf zum Teil länderspezifische Anforderungen richten, bis zu Konzepten, die eine berufliche interkulturelle Handlungskompetenz und entsprechende Teilkompetenzen definieren. Eine gewisse Übereinstimmung besteht gemeinhin in der Behauptung, dass interkulturell kompetent zu handeln bedeutet, seine personalen und sozialen Kompetenzen in interkulturellen Zusammenhängen bewusster und intensiver einzusetzen und sich bestimmte Handlungszusammenhänge in der eigenen und der fremden Kultur erklären zu können. Interkulturelle Kompetenz ist demnach ein Schlüssel, um die Vielfalt an Lebenswelten und Lebensentwürfen in unserer Gesellschaft zu erkennen, kulturelle Besonderheiten im (beruflichen) Handeln zu berücksichtigen und lösungsorientiert damit umgehen zu können. Sie kann dabei helfen, Probleme im Umgang miteinander zu bewältigen. Wer interkulturell kompetent ist, interagiert in interkulturellen Arbeitsbeziehungen und Begegnungen effektiv und angemessen. Er tut dies, weil er bestimmte Haltungen und Einstellungen besitzt und weil er über bestimmte Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten verfügt (vgl. Deardorff 2006).

### **3. Kulturelle Orientierungen**

Wird von Kultur gesprochen, dann ist dabei immer ein Teilaspekt, dass eine kollektive geistige Programmierung Menschengruppen voneinander unterscheidet. Im Prozess der Enkulturation, dem unmerklichen Hineinwachsen in die jeweils eigene Kultur, erlernt der Mensch durch kulturspezifische Einflüsse bestimmte Muster. In zwischenmenschlichen Begegnungssituationen aktivieren er und sein Gegenüber unterschiedliche kulturspezifische Merkmale zur Orientierung. In ihren Reaktionen greifen sie auf diese Merkmale zurück. Thomas (1993) bezeichnet diese spezifischen, der Orientierung dienenden Merkmale als Kulturstandards. Er definiert sie als „alle Arten des Wahrnehmens, Denkens, Wertens und Handelns [...], die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur für sich persönlich und andere als normal, selbstverständlich, typisch und verbindlich angesehen werden.“

Kulturelle Orientierungen werden idealtypisch als Gegensatzpaare abgebildet. Zwischen den beiden Polen bewegen sich Kulturgruppen in ihren Haltungen und in ihrem Verhalten. Kulturelle Orientierungen bilden

nicht die Realität ab, sie sind lediglich eine Art Werkzeug, mit dem die komplexe Realität auf ein erfassbares Muster reduziert wird. Sie sind konstruiert, um eignes und fremdes Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Handeln in bestimmten interkulturellen Situationen (oft kritisch verlaufende, eventuell konflikthafte Situationen) zu erfassen und kommunizierbar zu machen.

#### **4. Ausgewählte Beispiele**

##### *Einstellung zu Zeit*

Zeit ist ein Organisationsfaktor des sozialen Lebens. Zeitkonzepte bestimmen den Umgang mit Zeit in der jeweiligen Kultur. Sie bestimmen das Handeln, das Erleben, das Lebenstempo, was unter Pünktlichkeit verstanden wird und wie Zeit sinnvoll verbracht wird. In welcher Weise eine Gesellschaft die Zeit zum Gegenstand ihrer Organisation macht, beeinflusst auch den individuellen und sozialen Umgang mit ihr. Die Anpassung an ein fremdes Zeitempo kann ebenso viele Schwierigkeiten bereiten, wie das Erlernen einer Sprache.

Es gibt Kulturen, in denen die Individuen ihre Handlungen sehr grob planen und häufig sehr situativ arbeiten. Sie wechseln oft zwischen verschiedenen Handlungen und Schwerpunkten, mal zu Gunsten einer bestimmten Zielverfolgung, mal um kurzfristigen, aktuellen Anforderungen gerecht zu werden. Von außen erscheint das Handeln wenig planvoll, eher spontan. Ein Zeitplan steht hinter einer akut empfundenen Dringlichkeit an.

Andererseits gibt es Menschen mit einem kulturellen Hintergrund, die wesentlich genauere Zeitpläne erstellen, um Ziele zu erreichen. Sie treffen Terminabsprachen und bemühen sich um eine Einhaltung Ihrer strukturierten Planung. Sie konzentrieren sich zu einer bestimmten Zeit auf bestimmte Dinge. Von außen erscheint das Handeln sehr planvoll und relativ unflexibel.

##### *Einstellung zu Raum*

Genauso wie Zeit ermöglicht Raum, das soziale Leben zu organisieren. Die Proxemik (von lat. proximus „der Nächste“) beschreibt die Signale von Individuen, die sie durch das Einnehmen einer bestimmten Distanz zueinander austauschen. Sie beschäftigt sich also mit dem Raumverhalten als einem Teil der nonverbalen Kommunikation. Das Empfinden bestimmter Distanzen oder des Raumes allgemein kann je nach Kultur verschieden sein. Die Distanzen äußern sich in kleinräumigen Verhaltensweisen. Der normale Abstand bei der Kommunikation zwischen Fremden zeigt die Bedeutung der Dynamik räumlicher Interaktion. Wenn

eine Person zu nahe kommt, folgt prompt und automatisch die Reaktion - die andere Person weicht zurück. Und wenn das Gegenüber nachrückt, weicht der andere wieder weiter zurück. Ein klassisches Beispiel ist der voll besetzte Fahrstuhl: Die Distanz zum Nachbarindividuum wird als zu wenig empfunden; die Situation löst Unbehagen aus. Die Vermeidung des Blickkontaktes scheint die Lösung in diesem Moment.

### *Einstellung zu Macht*

Die Einstellung zu Macht bestimmt das Maß, in dem die weniger mächtigen Strukturen und Gruppen einer Gesellschaft erwarten und akzeptieren, dass Macht gleich oder ungleich verteilt ist. Sind die Angehörigen einer Kultur eher hierarchisch orientiert, kann sich dies auf Altershierarchien, Geschlechtshierarchien oder Tätigkeitshierarchien beziehen. Dabei kommt es zu spezifischen Verhaltensweisen und Kommunikationsstilen auf jeder Hierarchiestufe oder zwischen den Hierarchiestufen. Die zentralen Werte hierarchischer Lebensstile spiegeln sich in der Entwicklung strikter Ordnungsschemata wider.

Bei Tätigkeitshierarchie kann beispielsweise geistige Arbeit höher als manuelle Arbeit eingeschätzt werden. Titel oder Status spielen dann auch eine übergeordnete Rolle. Es besteht ein Vertrauen in das gerechte und richtige Handeln der Obrigkeit. Eine „starke Hand“ steuert und leitet. Der Chef eines Unternehmens hat dann immer die absolute Entscheidungsbefugnis. Ein Mitarbeiter, der über Wissen, Erfahrung und Kompetenz verfügt, kann dann selbst kaum Entscheidungen treffen und übernimmt auch wenig Verantwortung.

Im Gegensatz zu hierarchischen Orientierungen lassen sich egalitäre Einstellungen beobachten. Diese gehen davon aus, dass die miteinander kommunizierenden Parteien auf gleicher Ebene agieren. Egalitäre Personen machen ihre Entscheidungen vorzugsweise von Gruppenentscheidungen abhängig, bevorzugen eine geringe Rollendifferenzierung in ihren Gruppen, lehnen die Kontrolle einzelner über andere ab. Zentrale Werte sind Verteilungsgerechtigkeit, Gemeinschaftszugehörigkeit, Einheitlichkeit und Gleichheit.

### *Soziales Bezugssystem*

„Der Kollektivismus beschreibt Gesellschaften, in denen der Mensch von Geburt an in starke, geschlossene Wir-Gruppen integriert ist, die ihn ein Leben lang schützen und dafür bedingungslose Loyalität verlangen. Der Individualismus beschreibt Gesellschaften, in denen die Bindungen zwischen den Individuen locker sind; man erwartet von jedem, dass er für sich selbst und für seine unmittelbare Familie sorgt.“ (Hofstede 2006, S.

102). In individualistischen Kulturen liegt die Betonung mehr auf individuellen Zielen (im Entscheidungsfall: was will ich eigentlich?), während in kollektivistischen Kulturen die Ziele der jeweiligen Gruppen den Vorrang haben.

**Individualismus:** Die Identität ist im Individuum begründet (persönliche Identität). Bereits die Kinder lernen in 'Ich'-Begriffen zu denken. Ein Ziel der Erziehung ist, auf eigenen Beinen zu stehen und kritik- und urteilsfähig zu werden. Ein Kind muss lernen, eine eigene Meinung zu haben, selbst Entscheidungen zu treffen und Dinge alleine zu machen. Die Unabhängigkeit hat einen hohen Wert. Selbstachtung hängt stark von der eigenen Unabhängigkeit ab. Die primäre Identität ist die persönliche Identität; das was eine Person im Unterschied zu anderen Personen auszeichnet und charakterisiert. Autorität wird nicht per se hingenommen, sondern nur, wenn sie auch mit Kompetenz verbunden ist.

**Kollektivismus:** Die Identität ist im sozialen Netzwerk begründet, dem man angehört. Kinder lernen in 'Wir'-Begriffen zu denken. Sie werden mehr als Kollektivmitglieder und weniger als Individualisten gefördert. Wenn die Kinder ausgezogen sind, bleibt ein enger Kontakt zur Familie bestehen. Andere Personen werden in kollektivistischen Kulturen nach Gruppenzugehörigkeit eingeordnet. Das Gebot der gegenseitigen Hilfeleistung geht einher mit der bedingungslosen Loyalität. Das Bewahren von Harmonie und Konsens in der eigenen sozialen Umgebung ist ein hohes Ziel und eine bedeutende Fähigkeit, die sich auch außerhalb auf andere Bereiche ausdehnt. Direkte Konfrontation mit andern ist unhöflich und unerwünscht. Autoritäten werden kaum widersprochen und Alter und Status verdienen Respekt. Das Eingebundensein in ein Kollektiv ist im Alltag als auch am Arbeitsplatz sehr wichtig.

### *Ordnungsvorstellung*

Ob eine Kultur Regeln und Strukturen bevorzugt hängt stark davon ab, ob dahinter ein Bedürfnis nach einer klaren und zuverlässigen Orientierung für alle Beteiligten, nach einer Kontrolle über eine Situation, nach Risikominimierung sowie nach einer prophylaktischen Ausschaltung von Störungen und Fehlerquellen steht.

Wenn eine Person mit einer strukturierten Ordnungsvorstellung plant, organisiert, systematisiert, dann macht sie das aus der Überzeugung heraus, dass auf diese Weise die anstehenden Aufgaben und die gemeinsamen Aktivitäten am besten bewältigt werden können. In diesem Fall wird mit Vorschriften, Musterbeispielen, Systemen, Standardisierungsverfahren, Verordnungen und Gesetzen gearbeitet. Sie

sind in Vielzahl vorhanden, sie werden starr ausgelegt und müssen eingehalten werden. Uneindeutigkeiten, Unsicherheiten und Störungen sowie Zufallsereignisse sollen auf diese Weise ausgeschaltet werden. Qualität soll dadurch erreicht werden, dass Kompetenzen und Zuständigkeiten klar geregelt werden. Improvisation gilt als unprofessionell und als Notlösung. Der Perfektionsanspruch hemmt Spontaneität und Flexibilität.

Personen mit einer flexiblen Ordnungsvorstellung werden hingegen nicht so leicht aus dem Konzept geworfen. Sie verlieren dann nicht gleich ihre Souveränität und reagieren weniger panisch. Sie werden nicht bei Kooperationen mit anderen erschwert, aufgrund eines bestimmten Systems der Zuständigkeit und weil Kompetenzbereiche vorgegeben sind.

### *Kommunikationsstil*

Situationen sind in vielen Fällen dadurch geprägt, dass nie alle klärende Informationen mit Worten gesagt werden, sondern dass stets ein bestimmter Anteil unausgesprochen bleibt. In manchen Kulturen ist der Anteil des explizit, eindeutig Gesagten und Nicht-Interpretationsbedürftigen sehr hoch. In anderen ist er sehr gering, wobei nicht unbedingt weniger dabei geredet wird.

Mit einem direkten Kommunikationsstil formuliert das Individuum das, was ihm wichtig ist. Die Sachverhalte werden dabei explizit, klar und eindeutig ohne Umschweife formuliert. Dabei steht das WAS, d.h. der Inhalt, im Vordergrund. WIE es gesagt wird ist zweitrangig. Dies kann diejenigen mit indirektem Kommunikationsstil irritieren. Sie könnten aufgrund der Direktheit gekränkt sein. Ein Gefühl der Beleidigung und ein Gefühl, das Gesicht zu verlieren stellen sich womöglich ein. Eine Person mit direktem Kommunikationsstil tut sich schwer, das Gesagte einer Person mit indirektem Stil zu entschlüsseln. Sie hört nur auf das ausdrücklich Gesagte und hält dies für den einzigen Inhalt des Gesagten. Sie versäumt es zu merken, dass noch anderes zur zuverlässigen Interpretation des gesagten hinzugenommen werden muss. Vielleicht kommt sogar ein Gefühl der Langatmigkeit und des ewigen Rumredens und Süßholzraspeln auf.

Das Gegenüber mit dem indirekten Kommunikationsstil hingegen legt einen hohen Wert auf eine harmonische Gesprächsatmosphäre und formuliert für schwierige Inhalte lieber eine Analogie. Konflikte und direkte Auseinandersetzungen werden vermieden. Negativaussagen werden ausgewichen, sie werden verschlüsselt mitgeteilt. Harmonie und Konsens hat einen höheren Stellenwert als Selbstdarstellung.



### *Blickkontakt*

Die Informationen, die durch Augenkontakte übermittelt werden, können von Personen aus verschiedenen Kulturen unterschiedlich empfunden werden. In der einen Kultur wird ein direkter Blickkontakt als vertrauensbildend und seine Vermeidung als Zeichen der Unaufrichtigkeit erlebt. In der anderen dagegen wird der direkte Blickkontakt häufig als offensiv empfunden oder als Zeichen von mangelndem Respekt und daher wird beim Gespräch Augenkontakt vermieden. Dies kann wiederum falsch interpretiert werden z.B. als mangelndes Interesse.

Es gibt in jeder Kultur eine gewisse als normal empfundene Zeitspanne dafür, wie lange man seinem Gegenüber bei einem Gespräch direkt in die Augen blickt. Sieht ein Gesprächspartner seinem Gegenüber einfach ohne Pause in die Augen, lässt er seinen Blick nicht zwischendurch woandershin wandern - auch nicht bei Gesprächspausen - so kann er sich ziemlich sicher sein, dass sich sein Gegenüber nach einiger Zeit unwohl zu fühlen beginnt. Er fühlt sich beobachtet.

### *Körperkontakt*

Eine Ohrfeige oder ein Kuss sind körperliche Botschaften, die jeder versteht. Der Körperkontakt ist uns als Menschen schon als Säugling höchst vertraut und wohl auch deshalb mit viel Vertrauen assoziiert. Je nach Kultur wird körperliche Nähe unterschiedlich bewertet und je nach Person variieren auch die Vorstellungen was der richtige Abstand ist. Hier sind Grenzen absolut fließend und erst im persönlichen Gegenüberstehen erspürbar. Besonders deutlich wird dies im Begrüßen von Menschen unterschiedlicher Kulturen. Den einen ist das Händeschütteln vertraut, die anderen schütteln nur bei der ersten Begegnung oder wenn sie sich lange nicht gesehen haben. Für die einen ist der Begrüßungskuss alltäglich, den anderen ist er zuwider.

Der Abstand zum Gegenüber wird nicht nur visuell wahrgenommen, sondern auch mit allen anderen Sinnen. Berührungen haben also mehrere Aspekte und es geht immer um die Polarität von "Beziehung" und "Abgrenzung", von "Nähe" und "Distanz". Es gibt in jedem Körperkontakt den aktiveren (Berührender) und passiveren Teil (Berührter) was in partnerschaftlichen Beziehungen wechseln kann, bei Beziehungsgefälle jedoch eigene Gesetze kennt. Der Körperkontakt zwischen Menschen unterschiedlichen sozialen Rangs (z.B. Vorgesetzter, Mitarbeiter) unterliegt bestimmten Konventionen. Wird ein Körperkontakt von außen initiiert, kann die Reaktion unterschiedlich ausfallen.

## **5. Vor- und Nachteile der Arbeit mit Kulturellen Orientierungen**

### ***Nachteile:***

- Es wird nur ein begrenzter Ausschnitt von Kultur benannt und es erfolgt keine komplette Einsicht, was eine Kultur ausmacht. Die komplexe Wirklichkeit wird stark reduziert.
- Es besteht die Gefahr, dass vertraute Kulturmuster positiver bewertet werden. Der eigentliche Ansatz sollte jedoch sein, dass das Eigene dem Fremden wertfrei gegenübergestellt und reflektiert wird.
- Es könnten Verallgemeinerungen (Stereotype und Vorurteile) gefördert werden.
- Es gibt kein Individuum das in seinem Denken, Fühlen und Handeln exakt den kulturellen Orientierungen seiner Kultur entspricht. Die kulturelle Identität ist zwar Bestandteil des Selbstkonzeptes und prägt daher die Identität des Individuums entscheidend mit, doch sie wird wesentlich ergänzt durch die persönliche Identität.
- Orientierungen sind kontextgebunden. Sie könnten sich auch widersprechen.

### ***Vorteile:***

- Kulturelle Orientierungen bilden die Grundlage für die eigene Reflexion. Das eigene Kulturmuster kann einem fremden besser gegenübergestellt werden.
- Unterschiede von Kulturen können leichter erfasst und beschrieben werden.
- Verhaltensformen können aus verschiedenen Blickwinkeln wahrgenommen werden.

Abschließend lässt sich zusammenfassen: Kulturelle Orientierungen können als Werkzeug herangezogen werden. Sie helfen bei der Analyse und zur Gestaltung einer konkreten interkulturellen Situation. Zu berücksichtigen ist, dass sie dabei ein Aspekt neben den beiden anderen wichtigen Aspekten sind, nämlich dem persönlich-individuellen und dem situativ-strukturellen. Der kulturelle Hintergrund einer Person erklärt nicht alles, sondern eben maximal ein Drittel. Es bleibt immer ein Wechselspiel aus den drei Aspekten, die das Verhalten eines Menschen erklären. Denn Menschen können nicht auf kulturspezifische Merkmale reduziert werden. Ein einzelner Mensch kann niemals eine Kultur repräsentieren. Es begegnen sich nie Kulturen sondern immer Menschen mit charakteristischen Merkmalen in ganz verschiedenartigen Situationen.

### **Literatur:**

1. BOLTEN, Jürgen (2007): Interkulturelle Kompetenz, Erfurt, S. 86.
2. DEARDORFF, Darla (2006): Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Gütersloh, Bertelsmann Stiftung, S. 5ff.
3. THOMAS, Alexander (1996): Interkulturelle Psychologie. In: WIERLACHER, Alois, STÖTZEL, Georg: Blickwinkel, kulturelle Optik und interkulturelle Gegenstandskonstitution. München, 1996, S. 145–162.

### **Die ausgewählten Beispiele sind teilweise entnommen aus:**

1. HANDSCHUCK, Sabine; KLAWE, Willy (2006): Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Weinheim: Juventa (Pädagogisches Training).
2. HOFSTEDE, Geert (2006): Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management, 3. Auflage, München.
3. SCHROLL-MACHL, Sylvia (2007): Die Deutschen – Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben, 3. Auflage, Göttingen

Дж. Дж. Мейсон, Л. Грезер,  
Санта-Фе, г. Нью-Мексико, США

### **Межкультурные аспекты преподавания английского языка носителям других языков (ПАНДЯ) с ориентацией на обучение английскому студентам, изучающих международный бизнес**

### **Cross-cultural issues in teaching English to speakers of other languages (TESOL) with focus on teaching English to students of international business**

В статье говорится о том, что развитие межкультурной компетенции является необходимым условием для изучения английского языка носителями других языков. Авторы работы полагают, что в значительной степени из-за стремительного развития технологий, преподаватели иностранных языков должны адаптироваться к условиям действительности, обучаться и использовать на практике новые методы обучения, а также